

プロフェッショナルの労働移動・賃金・スキル形成

西村 健

(松山大学准教授)

本稿では労働移動や賃金、スキル形成に着目し、「全国就業実態パネル調査」の個票データの分析を通じてプロフェッショナル労働市場の特徴を明らかにする。専門性の高いスキルや知識を使って仕事を行うプロフェッショナルのスキルは汎用性が高く、労働移動の頻度も相対的に高いと一般的に考えられている。しかし、現実にはプロフェッショナル労働市場の特徴には職種ごとにより大きな差がある。本稿の分析の結果、まず初職と現職の職種同一性や転職時の職種継続性に着目すると、医療系職種や技術者、教育・指導関係職種では職業人生の初期の段階から同じ職種にとどまる傾向が強く、逆にその他の職種では他職種からの新規参入が相対的に多いことが明らかになった。また退職回数に関する分析では医師、社会福祉関連職、美術家・写真家・デザイナー、経営・会計コンサルタント、ゲーム関連職では相対的に労働移動が起こりやすいことが明らかになった。次に同一職種間転職時の年収変化率についての分析では、建築・土木・測量技術者、その他の技術者、医師、ゲーム関連職、ファッション・インテリア関連職で有意に低くなる傾向が確認できた。さらに、上司や先輩等の指導によるOJTの効果について検討すると、技術者や医療系職種、教育・指導関係職種では有用性を感じる有意な傾向が、その他の職種では有用性を感じない傾向が確認できた。プロフェッショナル労働市場に関する議論を深めていくためにも、職種別の労働市場に関する丹念な基礎的研究の積み重ねが今後重要になる。

目次

- I はじめに
- II 先行研究
- III 実態分析
- IV おわりに

I はじめに

本稿に与えられた課題は、プロフェッショナル¹⁾の労働移動の実態、移動に伴う賃金の変化、スキル形成のあり方の実態について明らかにすることである。

20世紀後半の労働市場の変化のなかで、専門的知識や職業スキルを活用して職業生活を営む

「プロフェッショナル」の数はまさに激増してきた。職業分類の変化には留意が必要だが、『国勢調査』から職業構成の推移を示した表1を見ると、農林漁業従事者や生産工程従事者では構成比が大きく低下しているのとは対照的に、専門的・技術的職業従事者の構成比がこの40年間でおよそ2倍以上に増えていることが確認できる。また2020年の専門的・技術的職業従事者のうち、小分類レベルで人数が多いほうから10の職種を挙げると看護師(138.6万人)²⁾、システムコンサルタント・設計者(65.7万人)、保育士(63.4万人)、その他の社会福祉専門職業従事者(53.3万人)³⁾、小学校教員(42.1万人)、ソフトウェア作成者(39.0万人)、他に分類されない専門的職業従事者(30.9

表1 職業構成比の推移

(単位：%)

職業	1980	2000	2005	職業	2010	2015	2020
専門的・技術的職業従事者	8.6	13.5	13.8	専門的・技術的職業従事者	14.5	15.9	17.8
管理的職業従事者	4.7	2.9	2.4	管理的職業従事者	2.4	2.4	2.0
事務従事者	16.5	19.2	19.3	事務従事者	18.4	19.0	20.2
販売従事者	14.6	15.1	14.5	販売従事者	13.4	12.6	11.9
サービス職業従事者	7.0	8.8	10.0	サービス職業従事者	11.5	11.6	11.8
保安職業従事者	1.4	1.6	1.7	保安職業従事者	1.8	1.8	1.9
農林漁業作業者	10.8	5.0	4.8	農林漁業従事者	3.9	3.6	3.3
運輸・通信従事者	4.3	3.6	3.4	輸送・機械運転従事者	3.5	3.4	3.4
生産工程・労務作業者	32.0	29.3	28.3	生産工程従事者	14.2	13.5	13.3
分類不能の職業	0.1	1.2	1.8	建設・採掘従事者	4.5	4.4	4.3
採掘作業者	0.1			運搬・清掃・包装等従事者	6.2	6.6	7.3
				分類不能の職業	5.7	5.1	2.8

出所：総務省『国勢調査』各年版より筆者作成。

万人)⁴⁾、電気・電子・電気通信技術者(30.5万人)、医師(30.4万人)、土木・測量技術者(26.4万人)となっており、技術者や医療・福祉関係職がプロフェッショナルの中心的職種であると思われる(抽出詳細集計より)。

ところで、かつては医師や弁護士のような国家資格によって労働市場への参入障壁が形成されている職種のみを取り上げ、その労働市場だけがプロフェッショナル労働市場であるとする見方があった(Freidson 2001)。しかし、今日では学問的にも多くの職種がプロフェッショナルとして扱われており、職業分類上も上述のように多様な職種が専門的なスキル・知識を扱うとされ分類されている⁵⁾。本稿では実態として増加している専門的なスキル・知識を使う多様な職種を取り上げながら、それぞれの労働市場の特徴を明らかにする。

本稿の構成は以下の通りである。続くⅡでは労働移動、賃金、スキル形成の観点から職業分類における専門的・技術的職業従事者を対象としてきた主要な先行研究についてその概要を振り返る。Ⅲでは「全国就業実態パネル調査」の個票データを使った分析から、プロフェッショナル労働市場の実態と特徴を明らかにする。最後にⅣでは本稿のまとめを述べる。

Ⅱ 先行研究

1 労働移動と賃金変化、自営業化

プロフェッショナルの労働移動に着目した主要

な先行研究のレビューから始めよう。

経済学分野の先行研究を眺めると、プロフェッショナル労働市場へのアプローチは職種特殊的人的資本の多寡に着目するという点で共通してきた。転職前後の職種の継続性と賃金変化率の関係性に着目し、この関係を計量分析によって検討した初期の先行研究としては岸(1998)が挙げられる。岸は「雇用動向調査」の個票データを使った計量分析から、専門・技術職では転職に際して外部経験が高く評価され、転職前後の賃金変化率が相対的に高いことを明らかにした。

岸(1998)と同様の問題意識の下、より詳細かつ大規模な実証分析を展開したのは樋口(2001)である。樋口も「雇用動向調査」の個票データの分析から、専門的・技術的職業では同一の職種内で転職する人が多く、さらに転職前後での賃金低下率が相対的に小さく専門的・技術的職業では職種別の労働市場が成立しやすいことを明らかにした。樋口によれば、専門的・技術的職業では職務内容が相対的に明確にされ、企業の違いを超えて標準化されやすい。また同じ職種の仕事であれば、企業を移っても通用するような職種特殊なスキルの比率が高くなる。その結果、専門的・技術的職業では転職のコストが小さくなり、同一職種内で転職が行われ賃金の低下率も相対的に小さくなるという。

職種特殊的人的資本に着目し、それを形成する上で必要な職種経験がどれだけ活用され評価されるようになっているのかを検証しているのは戸田(2010)である。1991年から2007年までの同一職

種への転職者の割合を「雇用動向調査」のデータを使って調べ、戸田は専門的・技術的職業ではこの間に同一職種への転職者が増加する傾向があることを見出している。戸田はまた、『賃金構造基本統計調査』の集計データを使って職種経験が賃金に与える影響も調べている。男女別に職種経験年数ダミーと専門的技術的職業ダミーの交差項を説明変数として賃金関数を推定すると、男性では1992年から2007年にかけて係数の値が小さくなっており、職種の賃金プレミアムが年々小さくなっていった。これに対し、女性では2002年から2007年にかけて係数が統計的に有意となり、さらにその値も年々大きくなっていることから、専門的・技術的職業従事者の賃金プレミアムが付加されるようになったと結論づけている。

佐藤（2018）は職種別労働市場が成立しやすい専門・技術職に注目し、「ワーキングパーソン調査」の個票データの分析から職種および企業規模によってライン管理職及び管理職相当の専門職への昇進確立に差があるのかを、転職者と生え抜き社員とで比較している。佐藤は、一般的な転職者がライン管理職へ昇進しにくいのに対し、専門・技術職では相対的にライン管理職への昇進が不利になりにくいことを計量分析によって確かめ、その要因を専門・技術職では企業特殊的人的資本の必要性が小さく内部育成が重視されないことに求めている。

多くの先行研究が大分類での職業区分を利用して職種特殊的人的資本の多寡を議論してきたのに対し、「タスク距離」という概念に着目して大分類職業内の異質性を区別し、転職前後の収入変化を検討するのは小松（2024）である。小松は労働政策研究・研修機構が実施した「転職と能力開発・キャリア形成に関わる調査」の個票データを使って、転職前後のタスク距離を被説明変数とする重回帰分析を行っている。プロフェッショナルに関しては「技術職」「医療・福祉専門職」「その他の専門職」という分類が行われ、重回帰分析の結果、「医療・福祉職」ではタスク距離の近い職業へ相対的に転職しやすいこと、その一方で「その他の専門職」では相対的にタスク距離の遠い職業へ転職することを明らかにしている。

なお、小松（2024）ではタスク距離と転職後の収入の関係についても重回帰分析が行われ、タスク距離が近いほど収入の低下が小さいことも明らかにされているが、職種間でタスク距離と年収の変化にどのような違いがあるのかについては分析されていない。

職業大分類レベルの分析ではあるものの、「令和2年 転職者実態調査」の個票データを使い職種間移動の有無を被説明変数としてロジスティック回帰分析を行った厚生労働省編（2022）によれば、自らの能力を発揮したいという動機や賃金を上げたいといった理由から転職する人は、異職種へ転職しない傾向にあるという。その一方で、転職理由として労働条件がいいことや、地元で働けるからといった理由を挙げる人ほど職種間移動しやすいといい、同一職種間移動の効用を説くことに集中してきた多くの先行研究とは異なる視点を提示していて面白い。

また、同じく「転職者実態調査」の個票データを分析すると、2015年と2020年ともに異職種間で労働移動を行った場合の方が、そうでない場合に比べて賃金が減少したと答える割合がやや高くなっている。しかし、2015年は異職種への労働移動をした場合の方が、そうではない場合よりも賃金が減少したと答える割合が若干高かったが、2020年には異職種間の労働移動をしなかった場合の方がその割合がやや高くなっていた。転職と職種特殊的人的資本の関係が一樣なものではなく、経済状況等から影響を受け時々によって異なることを示唆している点で、厚生労働省編（2022）の分析には新規性があると言えよう⁶⁾。

プロフェッショナルでは就業形態間の移動も相対的に起こりやすく、近年では自営業のプロフェッショナル化に着目した研究も進んでいる。自営プロフェッショナルに関する代表的研究である仲（2018）によれば、諸外国において増加している自営業の内実は、金融仲介業、不動産業、サービス業（コミュニティ・サービス、社会サービス、対人サービス）の膨張を中心としたサービス産業化に伴う専門的・技術的職業の自営業化であり、同様の傾向は日本においても確認されるという。もっとも、自営業への参入はどの時代におい

でも一貫した効果を持ったものではなく、参入が生じる時代によってその効果が異なりうるという。仲は自営業への参入に関する要因分析を行っており、自営プロフェッショナルへの参入に関しては失業率⁷⁾が有意な影響を与えない一方で、前職の企業が中小規模であるほど自営業への参入傾向が強いという知見を得ている。

2 スキル形成

国家資格の取得が入職にあたって義務付けられている職種の場合、職業スキルの質的水準や習得方法が国や職能団体等により制度化されていることが一般的である。

これらの職種では教育機関で職業上のスキル・知識について学ぶことから始めるのが普通である。例えば医師や薬剤師、看護師などがそうであるように、通常は習得すべき専門分野別の授業科目や卒業に必要な時間数が学校教育において規定されている。卒前教育を受けること自体が職業スキルの形成において大きなウェイトを占めることになる。

とはいえ、例えば実習教育が十分に行えないなど、卒前教育だけでは国家資格取得後に即戦力の職業人として活躍することは難しい。そこで卒後、キャリア初期における研修制度が職業スキルの形成にあたって重要な意味をもってくる。例えば医師の場合は、医師免許取得後に2年間の初期臨床研修を受けることが必須となっている。研修医はこの間にさまざまな診療科を巡って研修を受け、各分野の知見を深めつつ自身の専門分野を見極めていく。2年間の初期臨床研修が終わると、次は各専門科学会が定める後期臨床研修へと進む。各学会が指定する症例数を一定期間にわたって経験し、認定医・専門医資格の取得を目指すことになる。

ただ、こうした卒後教育の体系化の程度は職種によってさまざまである。例えば同じ医療系職種でも薬剤師や看護師の場合、確かに職能団体等によって卒後教育のガイドラインや認定制度が設けられてはいるものの、それらへのコミットメントは義務付けられてはおらず、また職場における教育訓練の実態もさまざまであることが知られる⁸⁾。

これに対し、国家資格が必須でないプロフェッショナルの場合、たとえ専門知識やスキルの水準に関して職業を同じくする人々の間に何らかの参照基準が存在していたとしても、国家資格職とは異なって、スキル形成の手段としては学校等の卒前教育ではなく、企業内OJTが主要な位置を占めていることがこれまで明らかにされてきた(石田 2002; 情報処理推進機構編 2008)。

国家資格が必須でないプロフェッショナルのスキル形成が企業内OJTを中心とする背景には、専門知識の標準化が図りやすい研究開発職のような職種についても、自社の方向性に合わせて人材の内製化を図りたいという企業側の意図も影響している。例えば、研究開発者を採用した企業割合の推移を2011年から2022年まで時系列で比較する富澤ほか(2024)によれば、新卒の研究開発者を採用した企業の割合は2011年の31%から2022年には42%まで上昇している。その一方で、新卒の博士課程修了者を採用した企業の割合は2011年から6%前後で推移し2022年は5.8%だった。研究開発者として博士課程修了者を採用していない理由について、富澤・高山・矢口(2022)の調査によれば、「特定分野の専門的知識を持っていても自社ですぐには活用できないから」(27.7%)や「企業内外(大学院含む)での教育・訓練によって社内の研究開発者の能力を高める方が、博士課程修了者を採用するよりも効果的だから」(23.6%)といった理由が挙げられている⁹⁾。

3 プロフェッショナル労働市場の捉え方

次に、プロフェッショナル労働市場の捉え方について考えたい¹⁰⁾。Iでふれたように、どのような職種や働き手をプロフェッショナルと捉えるのか、という議論と同様に、かつては医師や弁護士というような国家資格によって労働市場への参入障壁が形成されている職種のみを取り上げ、その労働市場だけがプロフェッショナル労働市場であると考えた見方があった(Freidson 2001)。このように、かつては徒弟制などによって、現代では国家資格等によって参入障壁が設けられた労働市場のことを「クラフト型労働市場」と呼んでおこう。その一方で、国家資格がなくても専門的な

仕事を行っている人々が20世紀後半以後から徐々に増加し、労働力人口全体の中で無視できない規模に膨らんでいるという現代労働市場の実態がある。このように国家資格による参入障壁が設けられていない労働市場のことを「クラフト型労働市場」との対比で「非クラフト型労働市場」と呼んでおこう。つまり、現代のプロフェッショナル労働市場は、クラフト型と非クラフト型が混在した状況であると捉えられる。

プロフェッショナル労働市場を考える上でもう1つ重要になるのは、職種の継続性である。どれほど専門的であったとしても、その仕事に従事する人々の継続性が相対的に低ければ、それは職業とは呼べないだろう。したがって、プロフェッショナルの職業別労働市場がそもそも成立しているのかどうかを考える際には、労働移動とともに職種の継続性にも着目する必要がある。

Ⅲ 実態分析

1 分析データについて

以下ではリクルートワークス研究所が実施する「全国就業実態パネル調査」から、職業分類が共通している2017年から2022年までの6年分の個票データをプールし、それらを対象にした分析からプロフェッショナル労働市場の特徴を検討する¹¹⁾。

「全国就業実態パネル調査」は全国の就業・非就業の実態とその変化を明らかにする目的で毎年1月に行われているインターネットモニター調査で、全国15歳以上の男女を対象に調査前年1年間の個人の就業状態、所得、生活実態などが調べられている。特に、社会人になってはじめて就いた仕事(初職)、調査前年の12月時点の仕事(現職)、さらに転職経験者については現職の1つ前の仕事(前職)に関する質問が行われており、各時点の職種や就業形態に関する情報が得られる。管見の限り、日本において細かな職業分類の下に職種別の就業実態を分析する上で最も適した調査データだと考えられる。なお、退職回数を尋ねた間で「まだ社会人になったことはない」と回答し

たサンプル、前職の企業規模に関して「不明」と回答したサンプルをそれぞれ分析対象から除外した。また分析にあたってウェイトバックは行わない。

本稿の分析で最も重要となるのは職種区分をどのように設定するかである。「全国就業実態パネル調査」では大分類、中分類、小分類の3種類の職種分類が利用できる。このうち本稿では中分類を中心としつつ、一部の国家資格を必要とする職種では部分的に小分類の職種区分を利用する。これは医療系職種などのクラフト型労働市場では労働移動が小分類の職種区分内にとどまる傾向が強いのに対し、技術者などの非クラフト型労働市場では労働移動が小分類の職種区分を超えつつ隣接する専門領域内で行われる傾向があると考えられるためである。具体的には機械・電気技術者、建築・土木・測量技術者、ソフトウェア・インターネット関連技術者、その他の技術者、薬剤師、医師、看護師、医療技術者、その他の医療関係職、社会福祉関連職、弁護士・弁理士・司法書士、公認会計士・税理士、広告・出版・マスコミ関連職、美術家・写真家・デザイナー、経営・会計コンサルタント、金融関連職、ゲーム関連職、印刷関連職、ファッション・インテリア関連職、教育・指導関係職の20職種を分析の対象とする¹²⁾。

本稿の趣旨を踏まえ、職種の継続性、退職回数の多寡、転職時の自営業化、転職前後の年収変化率、スキル形成について職種間でどのような違いがあるのか分析する。具体的な従属変数は、初職と現職が同じ場合に1をとるダミー変数、前職と現職の職種が同じ場合に1をとるダミー変数、カテゴリー化された退職回数、前職が被雇用で転職時に自営業化した場合に1をとるダミー変数、転職前後の年収変化率(現職の年収÷前職最後の年収)の自然対数値、スキル形成にあたって上司や先輩等の指導によるOJTが役立ったと回答する場合に1をとるダミー変数、自己研鑽の実施ありと回答する場合に1をとるダミー変数である。

一方、独立変数は社会福祉関連職をリファレンスグループとする職種ダミーである。コントロール変数は女性ダミー、学歴ダミー、調査年ダミー、転職経験者に関する分析では前職の企業規

模ダミー、転職前年の完全失業率（年平均）も推定式に加えた¹³⁾。なお、職種区分を細かくした分析にはサンプルサイズが小さくなるという限界がどうしても伴う。この点に留意した上で以下、具体的な分析に進みたい。分析に用いた主な変数の記述統計量は付表として論文末尾に掲げる¹⁴⁾。

2 分析結果

まず職種の継続性と労働移動の実態から検討していこう。職種の継続性について、ここでは2つのアプローチから検討する。1つは初職と現職の職種の同一性を見る方法、もう1つは前職と現職の職種の継続性を見る方法である。前者は全サンプルが、後者は転職経験のあるサンプルが分析対象となる。

表2は初職と現職が同一職種の場合に1、異職種の場合に0となるダミー変数を作り、二項プロビット分析を行った結果である。広告・出版・マスコミ関連職と印刷関連職以外のすべての職種で有意な結果が得られた。平均限界効果の符号を見ると、「その他の技術者」を除く技術系職種と医療系職種、そして教育・指導関係職で符号がプラ

スとなっている。これらの職種では社会福祉関連職と比較して、初職の段階から現職と同じ専門領域の仕事に従事しやすい傾向があるとわかる。これに対し、医療系職種と同じく国家資格が求められる弁護士・弁理士・司法書士や公認会計士・税理士では、初職の段階では現職の専門領域とは異なる仕事に従事しやすい傾向が確認できる。また広告・出版・マスコミ関連職、美術家・写真家・デザイナー、経営・会計コンサルタント、金融関連職、ゲーム関連職、印刷関連職、ファッション・インテリア関連職など、仕事が比較的個人単位で行われる傾向があったり、個人の創造性が仕事に求められるような職種でも、職業人生の初期の段階では現職の専門領域とは異なる仕事に従事しやすい傾向があると考えられる。

次に表3は転職時の職種継続性に関して二項プロビット分析を行った結果である。ここでは調査時点で2年以内に転職したサンプルに限定している。社会福祉関連職と比較した場合の特徴は非常に明快で、薬剤師、医師、看護師以外のすべての職種で平均限界効果の符号がマイナスとなっている。看護師では平均限界効果が有意にプラスで、

表2 初職と現職の職種同一性に関する二項プロビット分析

従属変数	初職と現職の職種が同じ場合=1, 異なる場合=0	
職種ダミー（基準：社会福祉関連職）	平均限界効果	頑健標準誤差
機械・電気技術者	0.043	0.172***
建築・土木・測量技術者	0.111	0.493***
ソフトウェア・インターネット関連技術者	0.052	0.206***
その他の技術者	-0.152	-0.478***
薬剤師	0.119	0.580***
医師	0.162	0.970***
看護師	0.194	1.050***
医療技術者	0.159	0.842***
その他の医療関係職	0.038	0.149***
弁護士・弁理士・司法書士	-0.295	-0.843**
公認会計士・税理士	-0.063	-0.212***
広告・出版・マスコミ関連職	-0.122	-0.389
美術家・写真家・デザイナー	-0.132	-0.418***
経営・会計コンサルタント	-0.713	-2.168***
金融関連職	-0.235	-0.690***
ゲーム関連職	-0.023	-0.082***
印刷関連職	-0.121	-0.387
ファッション・インテリア関連職	-0.130	-0.410***
教育・指導関係職	0.015	0.056***
サンプルサイズ	18986	
疑似決定係数	0.100	

注：表には示していないが女性ダミー、学歴ダミー、調査年ダミーも推定式に投入している。

*** は1%水準、** は5%水準、* は10%水準で有意。

出所：筆者作成。

表3 転職時の職種継続性に関する二項プロビット分析

従属変数	前職と現職の職種が同じ場合=1, 異なる場合=0	
職種ダミー（基準：社会福祉関連職）	平均限界効果	頑健標準誤差
機械・電気技術者	-0.181	0.124***
建築・土木・測量技術者	-0.048	0.107**
ソフトウェア・インターネット関連技術者	-0.039	0.088**
その他の技術者	-0.255	0.110***
薬剤師	0.004	0.180
医師	0.002	0.190
看護師	0.080	0.114***
医療技術者	-0.006	0.110
その他の医療関係職	-0.098	0.113***
弁護士・弁理士・司法書士	-0.140	0.279**
公認会計士・税理士	-0.219	0.244***
広告・出版・マスコミ関連職	-0.276	0.151***
美術家・写真家・デザイナー	-0.305	0.163***
経営・会計コンサルタント	-0.548	0.315***
金融関連職	-0.186	0.302**
ゲーム関連職	-0.279	0.338***
印刷関連職	-0.319	0.217***
ファッション・インテリア関連職	-0.298	0.275***
教育・指導関係職	-0.029	0.092
サンプルサイズ	5563	
疑似決定係数	0.068	

注：調査時点で2年以内に転職したサンプルに限定している。表には示していないが女性ダミー、前職の企業規模ダミー、学歴ダミー、完全失業率も推定式に投入している。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意。

出所：筆者作成。

社会福祉関連職と比較して転職時に同じ職種への転職が起こりやすいことがわかる。一方、医療系職種以外を見ると、教育・指導関係職では社会福祉関連職との間で同一職種への転職に関して有意な差がない。その他の職種に関しては有意な結果が得られ、先述の通り平均限界効果の符号はすべてマイナスである。相対的に同一職種への転職が行われにくい傾向があると考えられる。もっとも、建築・土木・測量技術者やソフトウェア・インターネット関連技術者では、符号がマイナスであるとはいえ、平均限界効果の絶対値は相対的に小さく、符号がマイナスである職種の中では比較的同一職種への転職が行われやすい傾向が見てとれる。

表4は退職回数に関する順序プロビット分析の結果を示している¹⁵⁾。全体的に結果は有意であり、係数の符号もマイナスになる傾向が確認できる。一方、係数の大きさに着目すると、医療技術者、その他の技術者、機械・電気技術者、公認会計士・税理士では係数の絶対値が大きく、相対的に退職回数が少ない傾向にあるとわかる。それに

続いて退職回数が少ない傾向にあるのは薬剤師、建築・土木・測量技術者、弁護士・弁理士・司法書士、教育・指導関係職である。医師、美術家・写真家・デザイナー、経営・会計コンサルタント、ゲーム関連職では係数値が有意でなく、社会福祉関連職との間に退職回数に関する明確な差は確認できない。

表5は転職時の自営業化に関する二項プロビット分析の結果を示している。ここでも調査時点で2年以内に転職したサンプルに限定している。看護師を除くすべての職種で有意な結果が得られているが、平均限界効果は技術者で相対的に小さく、逆に医師、弁護士・弁理士・司法書士、公認会計士・税理士、広告・出版・マスコミ関連職、美術家・写真家・デザイナー、経営・会計コンサルタント、金融関連職、ゲーム関連職、ファッション・インテリア関連職では大きくなる傾向が確認できる。相対的に仕事を個人のペースで進めやすい職種ほど、自営業化する傾向が強いと言えるかもしれない。なお仲（2018）では、推定式に失業率を加えた場合でも前職の企業規模30人未

表4 退職回数に関する順序プロビット分析

従属変数	退職回数 1回=1, 2回=2, 3回=3, 4回=4, 5回=5, 6~10回=6, 11回以上=7	
	係数	頑健標準誤差
職種ダミー（基準：社会福祉関連職）		
機械・電気技術者	-0.353	0.030***
建築・土木・測量技術者	-0.257	0.024***
ソフトウェア・インターネット関連技術者	-0.136	0.022***
その他の技術者	-0.385	0.031***
薬剤師	-0.294	0.043***
医師	-0.001	0.053
看護師	-0.189	0.025***
医療技術者	-0.476	0.030***
その他の医療関係職	-0.131	0.032***
弁護士・弁理士・司法書士	-0.215	0.055***
公認会計士・税理士	-0.316	0.061***
広告・出版・マスコミ関連職	-0.141	0.044***
美術家・写真家・デザイナー	0.000	0.039
経営・会計コンサルタント	0.010	0.059
金融関連職	-0.173	0.057***
ゲーム関連職	0.125	0.118
印刷関連職	-0.121	0.052**
ファッション・インテリア関連職	-0.190	0.070***
教育・指導関係職	-0.255	0.025***
サンプルサイズ	31710	
Log-likelihood	-52963.255	

注：表には示していないが女性ダミー、学歴ダミー、調査年ダミーも推定式に投入している。

***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意。

出所：筆者作成。

表5 転職時の自営業化に関する二項プロビット分析

従属変数	前職では被雇用で転職時に自営業化 の場合=1, それ以外=0	
	平均限界効果	頑健標準誤差
職種ダミー（基準：社会福祉関連職）		
機械・電気技術者	0.054	0.134**
建築・土木・測量技術者	0.083	0.099***
ソフトウェア・インターネット関連技術者	0.150	0.085***
その他の技術者	0.078	0.115***
薬剤師	0.075	0.195**
医師	0.247	0.165***
看護師	0.016	0.113
医療技術者	0.045	0.122**
その他の医療関係職	0.176	0.109***
弁護士・弁理士・司法書士	0.452	0.204***
公認会計士・税理士	0.210	0.206***
広告・出版・マスコミ関連職	0.503	0.122***
美術家・写真家・デザイナー	0.478	0.146***
経営・会計コンサルタント	0.491	0.213***
金融関連職	0.209	0.189***
ゲーム関連職	0.349	0.290***
印刷関連職	0.123	0.199***
ファッション・インテリア関連職	0.320	0.190***
教育・指導関係職	0.128	0.090***
サンプルサイズ	8119	
疑似決定係数	0.125	

注：調査時点で2年以内に転職したサンプルに限定している。表には示していないが女性ダミー、前職の企業規模ダミー、学歴ダミー、完全失業率も推定式に投入している。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意。

出所：筆者作成。

満から自営業へ参入しやすい有意な傾向が確認できると述べられている。表では示していないが、表5の推定でもコントロール変数として投入した完全失業率が有意でなかった一方で、前職の企業規模に関しては20人未満でのみ1%水準で有意な正の効果が確認できた。先行研究の知見を追認する結果を得たことを付言しておきたい。

表6は転職前後の年収変化率の自然対数値を従属変数とした重回帰分析の結果であり、やはり各調査時点で2年以内に転職したサンプルに限定している。ここでは転職時に職種を変更するかどうか年収変化率にどう影響を与えるのかを検討するため、職種ダミーと同一職種間転職ダミーの交差項を推定式に投入した。表6では交差項の結果を主に示している。まず、同一職種間転職ダミー単体の効果は5%水準で有意であり、係数の符号はプラスである。しかし、職種ダミーと同一職種間転職ダミーの交差項を見てみると、有意な効果

が得られたのは建築・土木・測量技術者、その他の技術者、医師、ゲーム関連職、ファッション・インテリア関連職だけで、建築・土木・測量技術者、その他の技術者、ゲーム関連職では10%の有意水準にとどまっている。これらの職種では係数の符号はいずれもマイナスで、同一職種間の転職者よりも異職種からの転職者の方が相対的に年収の上がり方がよかったことを意味している。II1で確認したように、厚生労働省編(2022)は転職と職種特殊的人的資本の関係が一般的なものではなく、経済状況等から影響を受け時々によって異なる可能性を示唆していたが、本稿の分析でも相対的に職種特殊的人的資本が多いと言われるプロフェッショナルであっても、職種を細かく見ていくと転職と職種特殊的人的資本の関係が一般的なものではないことを示す結果が得られたと言えるだろう。なお、その他の職種で係数の値が有意なものはなく、社会福祉関連職と比較して同一職種

表6 転職前後の年収変化に関する重回帰分析

従属変数	年収変化率の自然対数値	
	係数	頑健標準誤差
定数	-0.291	0.169*
同一職種間転職ダミー	0.278	0.135**
職種ダミー (基準: 社会福祉関連職)		
× 同一職種間転職ダミー		
機械・電気技術者	-0.174	0.183
建築・土木・測量技術者	-0.366	0.197*
ソフトウェア・インターネット関連技術者	-0.031	0.166
その他の技術者	-0.299	0.164*
薬剤師	0.126	0.383
医師	-1.006	0.422**
看護師	-0.025	0.342
医療技術者	-0.367	0.230
その他の医療関係職	-0.036	0.198
弁護士・弁理士・司法書士	-0.296	0.289
公認会計士・税理士	0.211	0.296
広告・出版・マスコミ関連職	0.124	0.294
美術家・写真家・デザイナー	-0.041	0.280
経営・会計コンサルタント	0.448	0.524
金融関連職	-0.758	0.760
ゲーム関連職	-0.538	0.310*
印刷関連職	-0.079	0.362
ファッション・インテリア関連職	-1.188	0.540**
教育・指導関係職	-0.021	0.218
サンプルサイズ	5391	
Adjusted R-squared	0.019	

注: 年収変化率は現職の年収を前職最後の年収で除して算出。調査時点で2年以内に転職したサンプルに限定している。表には示していないが職種ダミー、女性ダミー、前職の企業規模ダミー、学歴ダミー、完全失業率も推定式に投入している。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意。

出所: 筆者作成。

間転職者と異職種間転職者の間で年収変化率に明確な違いは確認できない。

次にプロフェッショナルのスキル形成に関わる分析に移ろう。「全国就業実態パネル調査」には、「あなたは、仕事の実務を通じて、新しい知識や技術を習得する機会がありましたか」と尋ねる問が用意されている。この問に対して「一定の教育プログラムをもとに、上司や先輩等から指導を受けた」もしくは「一定の教育プログラムにはなっていないかったが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた」を選択した場合に1をとるダミー変数を作成し、上司や先輩等から受ける指導の効果を二項プロビット分析で検討してみよう（表7）。まずサンプル全体を対象とした分析結果を見ると、基準となる社会福祉関連職に対してその他の技術者、看護師、医療技術者、金融関連職、ゲーム関連職では有意な結果が得られなかった。その他の職種についてはすべて有意な結果で、さらに平均限界効果の符号はマイナスである。弁護士・弁理士・司法書士、広告・出版・マスコミ関連職、美術家・写真家・デザイナーでは平均限界

効果の絶対値が相対的に大きく、新しい知識やスキルを習得する機会としてOJTが相対的に重視されていないことが示唆される。

ところで新しい知識やスキルの習得状況は、若手と中堅以上では異なると考えられる。そこでサンプルを40歳未満と40歳以上に分けて分析してみた。40歳未満を見ると機械・電気技術者、その他の技術者、医師、印刷関連職、教育・指導関係職でプラスの有意な効果が確認できる。逆に薬剤師、その他の医療関係職、弁護士・弁理士・司法書士、美術家・写真家・デザイナー、ファッション・インテリア関連職ではマイナスに有意な効果が確認できる。職業能力の獲得に向けた努力が比較的多く行われる40歳未満では、同じプロフェッショナルであっても、スキル獲得における上司や先輩等から受けるOJTの役割が職種によって大きく異なっていることを示唆する結果である。これに対し、40歳以上のサンプルを対象にした分析では、有意な結果が得られた職種では符号がすべてマイナスで、いずれの職種でも一様に上司や先輩等から受けるOJTはスキルの獲得

表7 上司や先輩等の指導によるOJTに関する二項プロビット分析

従属変数	上司や先輩等から指導あり=1, それ以外=0					
	全体	40歳未満		40歳以上		
職種ダミー（基準：社会福祉関連職）	平均限界効果	頑健標準誤差	平均限界効果	頑健標準誤差	平均限界効果	頑健標準誤差
機械・電気技術者	-0.049	0.039***	0.082	0.066***	-0.052	0.052***
建築・土木・測量技術者	-0.095	0.033***	-0.013	0.054	-0.079	0.043***
ソフトウェア・インターネット関連技術者	-0.085	0.030***	-0.022	0.046	-0.083	0.041***
その他の技術者	0.010	0.037	0.112	0.061***	0.002	0.049
薬剤師	-0.088	0.060***	-0.073	0.091**	-0.068	0.080***
医師	-0.041	0.067**	0.122	0.125**	-0.027	0.085
看護師	-0.011	0.032	0.027	0.051	-0.023	0.043**
医療技術者	-0.005	0.038	0.015	0.052	-0.037	0.058***
その他の医療関係職	-0.072	0.044***	-0.040	0.064*	-0.079	0.064***
弁護士・弁理士・司法書士	-0.111	0.075***	-0.096	0.143*	-0.064	0.091***
公認会計士・税理士	-0.042	0.077*	-0.045	0.143	-0.001	0.092
広告・出版・マスコミ関連職	-0.105	0.060***	-0.040	0.092	-0.102	0.084***
美術家・写真家・デザイナー	-0.166	0.067***	-0.112	0.110***	-0.140	0.092***
経営・会計コンサルタント	-0.097	0.087***	-0.041	0.190	-0.046	0.101*
金融関連職	-0.001	0.070	0.014	0.136	0.031	0.083
ゲーム関連職	-0.013	0.166	0.072	0.195	—	—
印刷関連職	-0.094	0.079***	0.097	0.132*	-0.114	0.113***
ファッション・インテリア関連職	-0.084	0.090***	-0.097	0.153*	-0.066	0.111***
教育・指導関係職	-0.054	0.030***	0.043	0.051**	-0.054	0.039***
サンプルサイズ	31710		10620		21090	
疑似決定係数	0.022		0.014		0.038	

注：40歳以上のゲーム関連職については「上司や先輩等から指導あり」と回答したサンプルがなかった。表には示していないが女性ダミー、学歴ダミー、調査年ダミーも推定式に投入している。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意。

出所：筆者作成。

手段として相対的に機能しないことがわかる。

以上の分析結果をまとめたのが表8である。初職と現職の職種同一性、あるいは転職時の職種継続性については、医療系職種や教育・指導関係職では強い傾向がある一方、他の職種の場合は転職時に異職種からの新規参入が相対的に起こりやすい傾向がある。退職回数から労働移動の頻度を考察すると、医師、社会福祉関連職、美術家・写真家・デザイナー、経営・会計コンサルタント、ゲーム関連職では相対的に労働移動が起こりやすい。同じ医療系職種でも、医師以外の職種は相対的に労働移動の頻度はそれほど高くない。また労働移動の際に自営業化しやすい職種は、仕事の単位やペースが相対的に個人ペースとなりやすい医師、弁護士・弁理士・司法書士、公認会計士・税理士、広告・出版・マスコミ関連職、美術家・写真家・デザイナー、経営・会計コンサルタント、金融関連職、ゲーム関連職、ファッション・インテリア関連職のような職種である。スキル形成に

おける上司や先輩等から受けるOJTの重要性(40歳未満)についてみると、機械・電気技術者、その他の技術者、医師、印刷関連職、教育・指導関係職では相対的にこれらのOJTがスキル形成において役立っていると考えられる傾向が強く、逆に薬剤師、その他の医療関係職、弁護士・弁理士・司法書士、美術家・写真家・デザイナー、ファッション・インテリア関連では相対的に役立っているとは考えられていないことがわかった。

IV おわりに

本稿では労働移動や賃金、スキル形成に着目してプロフェッショナル労働市場の特徴を議論した。プロフェッショナルのスキルは汎用性が高く、労働移動の頻度も相対的に高いと一般的に考えられてきた。しかし本稿の分析を踏まえれば、労働市場の特徴には職種によってかなり差があると考えられる。特に初職と現職の職種同一性や転

表8 分析結果のまとめ

	①強い	②有意でない	③弱い
初職と現職の職種同一性 (表2)	機械・電気技術者、建築・土木・測量技術者、ソフトウェア・インターネット関連技術者、医療系職種、教育・指導関係職	広告・出版・マスコミ関連職、印刷関連職	①②以外の8職種
転職時の職種継続性 (表3)	①強い 看護師	②有意でない 薬剤師、医師、医療技術者、教育・指導関係職	③弱い ①②以外の14職種
退職回数 (表4)	①多い —	②有意でない 医師、美術家・写真家・デザイナー、経営・会計コンサルタント、ゲーム関連職	③少ない ①②以外の15職種
転職時の自営業化 (表5)	①起こりやすい ②③以外の18職種(特に医師、弁護士・弁理士・司法書士、公認会計士・税理士、広告・出版・マスコミ関連職、美術家・写真家・デザイナー、経営・会計コンサルタント、金融関連職、ゲーム関連職、ファッション・インテリア関連職では自営業化が起こりやすい)	②有意でない 看護師	③起こりにくい —
同一職種間転職時の年収変化率 (表6)	①高い —	②有意でない ①③以外の14職種	③低い 建築・土木・測量技術者、その他の技術者、医師、ゲーム関連職、ファッション・インテリア関連職
スキル形成におけるOJTの重要性 (表7の40歳未満に関して)	①高い 機械・電気技術者、その他の技術者、医師、印刷関連職、教育・指導関係職	②有意でない ①③以外の9職種	③低い 薬剤師、その他の医療関係職、弁護士・弁理士・司法書士、美術家・写真家・デザイナー、ファッション・インテリア関連職

注：表2～表7をもとに、社会福祉関連職と比較した場合の相対的な結果を記したものである。

出所：筆者作成。

職時の職種継続性に着目すると、医療系職種や技術者、教育・指導関係職では職業人生の初期段階から同じ職種にとどまる傾向が強く、逆にその他の職種では他職種からの新規参入が相対的に多いと考えられる。また上司や先輩等の指導によるOJTについても技術者や医療系職種、教育・指導関係職ではその有用性が認められる傾向があるのに対して、その他の職種では有用性が認められない傾向が確認できる。また、医療系職種のなかでも医師は他の職種と比べて上司や先輩等の指導の有用性を強く感じている。

さて、プロフェッショナル労働市場に関しては、高い生産性を誇るアメリカと比較する観点から、日本でも労働移動を促し、厳しい競争のなかで自己研鑽によってスキルを磨くことの重要性に着目して、現状を批判的に考察する必要があるのではないかという意見もある（三輪 2018）。筆者はこうした考え方に反論する構えは全くないが、この論点については国ごとの外部労働市場の環境の違いを踏まえておく必要があると思われる。

例えば日米で比較すると、アメリカのプロフェッショナルは日本と比べて確かに労働移動が多い。しかし、アメリカには移民（国際的な労働移動）を広く受け入れ経済発展の活力としてきた歴史があり、賃金水準も高く、能力の高いプロフェッショナルを外部労働市場から調達しやすい環境が日本よりもある。他方、賃金水準で見劣りし、移民の受け入れにも消極的な日本では、プロフェッショナルは企業内の人材育成システムを中心に養成されてきた。本稿の分析でも明らかになったが、職種特殊的人的資本が大きいと考えられる医療系職種においてさえも、職場の上司や先輩等の指導に基づくOJTが能力開発の機会として重要であると認識されている¹⁶⁾。もちろん現状を肯定する必然性は全くないが、こうした外部労働市場環境の違いについて十分議論しないまま自己研鑽の必要性だけが強調され、個人に過度な負担がかかるとすれば、十分なスキルの獲得機会が得られず¹⁷⁾、プロフェッショナルとは名ばかりの、相対的に熟練度の低い労働力が労働市場にあふれることにもなりかねない。

ただ、現状ではこうした議論の土台となる基礎

的研究の蓄積が明らかに不足していると思われる。今後、職種別の労働市場の実態について質と量の両面から丹念な研究が積み重ねられることを願ってやまない。

- 1) 本稿では専門的なスキル・知識を有する職業群を「専門職」ではなく「プロフェッショナル」と呼称する。専門職という言葉は、例えば日本企業の人事管理用語で「専門職制度」や「専門職コース」のようにも用いられるが、それらは必ずしも英語の“professional”と同じ概念を表すものではないことがその理由である。
- 2) 准看護師を含む。
- 3) 例えばケースワーカーやケアマネジャーなどが含まれる。
- 4) 例えば心理カウンセラーや通訳などが含まれる。
- 5) どのような職業や働き手がプロフェッショナルに該当するのかについて、学問的に統一的な定義は存在していない。しかし、現実の専門的な職業の広がりやを考慮して、①体系的知識のコード化、②高度で代替不能な体系的知識や職業技術、③緊急性や不可欠性を伴う職業機能、④体系的知識・技術を使う専門分野における頂点性、の観点からプロフェッショナルの類型化を試みたことがある。この観点に立てば、国家資格の有無はプロフェッショナルの本質的な要件ではないと考えられる。興味のある読者は西村（2018：第1章）を参照のこと。
- 6) そのほか、厚生労働省編（2022）では本稿と同じく「全国就業実態パネル調査」の個票データを使って介護・福祉職とIT職に転職する者の特徴について細かい分析が行われている。興味のある読者は参照のこと。
- 7) 仲（2018）ではサンプルが労働移動を行う前年の失業率が用いられている。
- 8) 以上は西村（2018：第3章）に基づく。なお、国家資格の取得が義務付けられるプロフェッショナルに関しては、橋本編（2009, 2015, 2019）が多様な職種を取り上げながら報酬体系や職域、養成のプログラムに関わる諸制度がどのような歴史的過程を経て形成されてきたのかについて検討しており、非常に参考になる。
- 9) 研究開発者として博士課程修了者を採用していない理由の最多は「自社と博士課程修了者のマッチングがうまくいかなかったため」（52.6%）という回答である。しかし富澤・高山・矢口（2022）が適切に指摘するように、これはあくまで企業側の見解を示すもので、企業と博士課程修了者との間のミスマッチの一部のみに関する調査結果であることに注意が必要である。
- 10) 本項の議論は西村（2018：第2章）に基づいている。
- 11) 二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「全国就業実態パネル調査、2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022」（リクルートワークス研究所）の個票データの提供を受けた。なお、この調査では現職と初職・前職の間で用いられている職業分類に若干違いがあり、特に小分類の職種区分を使って現職と初職・前職の労働移動を検討することができないという問題がある。今後この問題点が改善されることを望みたい。
- 12) 中分類の「農林水産業・食品技術者」および「鉱工業技術者」は「その他の技術者」に、「インターネット関連専門職」は「ソフトウェア・インターネット関連技術者」に、「文芸家・記者・編集者」は「広告・出版・マスコミ関連職」にそれぞれ含めた。また「その他の専門的・技術的職業」には教員（小中高）・インストラクター、塾講師などが含まれているため、本稿では「教育・指導関係職」と改めた。その他、「医師」

- には歯科医師・獣医師が、「看護師」には保健師・助産師がそれぞれ含まれている。
- 13) 転職前年の完全失業率を推定式に加える場合は調査年ダミーを推定式から除いた。
- 14) 雇用形態間の格差、ジェンダー問題、企業規模間格差などもプロフェッショナル労働市場の問題として重要ではあるが、これらの点についての検討は別稿に譲る。
- 15) 分析サンプルに退職回数が0回の者は含まれていなかった。
- 16) 筆者が行った聞き取り調査によると、近年非正規化が進む病院では離職者が多く、OJTを通した若手教育が十分行にくい環境があるとの意見があった(西村 2024)。
- 17) この点に関連して、西村(2017)ではかつて企業に定着すると考えられていた大卒情報技術者の労働市場が近年流動化しつつあることを明らかにし、これを良い意味での雇用流動化と捉えるべきなのか、企業と労働者とのマッチングがうまくいかなかった結果、離職者が増えているだけなのかを今後極める必要があると主張した。また、スキル水準を反映する横断的な賃金水準についても、その成立は決して市場競争のみによって生じるわけではなく、企業間の格差を是正しようとする労使の利害調整の結果も反映してきた。例えば医療系職種について検討した西村(2019, 2021, 2023)を参照のこと。
- 参考文献
- 石田英夫(2002)「日本企業の研究者の人材管理」石田英夫編『研究開発人材のマネジメント』慶應義塾大学出版会, pp. 3-29.
- 岸智子(1998)「ホワイトカラーの転職と外部経験」『経済研究』49巻1号, pp. 27-34.
- 厚生労働省編(2022)『令和4年版 労働経済の分析』.
- 小松恭子(2024)「転職行動の男女差——転職前後のタスク距離に着目して」『日本労務学会誌』25巻1号, pp. 9-25.
- 佐藤香織(2018)「企業内労働市場における転職と昇進の関係」『日本労働研究雑誌』No. 695, pp. 80-97.
- 情報処理推進機構編(2008)『エンタプライズ系ソフトウェア技術者 個人の実態調査』<http://www.ipa.go.jp/files/000004408.pdf>よりダウンロード, 2014年4月24日.
- 戸田淳仁(2010)「職種経験はどれだけ重要になっているのか」『日本労働研究雑誌』No. 594, pp. 5-19.
- 富澤宏之・高山大・佐々木達郎・北島謙生(2024)『民間企業の研究活動に関する調査報告 2023』科学技術・学術政策研究所.
- 富澤宏之・高山大・矢口雅英(2022)『民間企業の研究活動に関する調査報告 2021』科学技術・学術政策研究所.
- 仲修平(2018)『岐路に立つ自営業——専門職の拡大と行方』勁草書房.
- 西村健(2017)「学歴と企業規模から見た情報技術者の労働市場——初職からの離職行動に着目して」『日本労務学会誌』18巻1号, pp. 44-65.
- (2018)『プロフェッショナル労働市場——スキル形成・賃金・転職の実態分析』ミネルヴァ書房.
- (2019)「特殊勤務手当をめぐる国立病院・療養所の労働組合運動——「俸給の調整額」の制度化とインパクト」『大原社会問題研究所雑誌』No. 724, pp. 52-68.
- (2021)「「病院スト」と医療従事者の賃金」『大原社会問題研究所雑誌』No. 750, pp. 32-50.
- (2023)「労働組合は看護業務をどう捉えたか?——看護制度問題と「ニッパチ闘争」の検討から」『大原社会問題研究所雑誌』No. 771, pp. 63-78.
- (2024)「医療労働」玉井金五・沢井実・廣田義人・久本憲夫・山田和代・伊田久美子編『大阪社会労働運動史 第10巻』耕文社, pp. 331-341.
- 橋本鉦市編(2009)『専門職養成の日本的構造』玉川大学出版部.
- (2015)『専門職の報酬と職域』玉川大学出版部.
- (2019)『専門職の質保証——初期研修をめぐるポリティクス』玉川大学出版部.
- 樋口美雄(2001)『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.
- 三輪卓己(2018)「書評 西村健著『プロフェッショナル労働市場——スキル形成・賃金・転職の実態分析』」『日本労働研究雑誌』No. 697, pp. 98-100.
- Freidson, Eliot (2001) *Professionalism, The Third Logic: On the Practice of Knowledge*, Chicago: University of Chicago Press.

付表 記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
機械・電気技術者	31710	0	1	0.060	0.235
建築・土木・測量技術者	31710	0	1	0.120	0.320
ソフトウェア・インターネット関連技術者	31710	0	1	0.150	0.354
その他の技術者	31710	0	1	0.060	0.236
薬剤師	31710	0	1	0.020	0.140
医師	31710	0	1	0.010	0.121
看護師	31710	0	1	0.090	0.290
医療技術者	31710	0	1	0.060	0.230
その他の医療関係職	31710	0	1	0.040	0.190
社会福祉関連職	31710	0	1	0.180	0.382
弁護士・弁理士・司法書士	31710	0	1	0.010	0.116
公認会計士・税理士	31710	0	1	0.010	0.103
広告・出版・マスコミ関連職	31710	0	1	0.020	0.143
美術家・写真家・デザイナー	31710	0	1	0.020	0.148
経営・会計コンサルタント	31710	0	1	0.010	0.096
金融関連職	31710	0	1	0.010	0.110
ゲーム関連職	31710	0	1	0.000	0.046
印刷関連職	31710	0	1	0.010	0.108
ファッション・インテリア関連職	31710	0	1	0.010	0.092
教育・指導関係職	31710	0	1	0.110	0.314
初職と現職が同一職種ダミー	18986	0	1	0.790	0.409
前職と現職が同一職種ダミー	20704	0	1	0.860	0.351
退職回数	31710	1	7	2.690	1.682
転職を機に自営業化ダミー	30537	0	1	0.160	0.364
賃金変化率の対数値	30614	-8	7	0.040	1.012
上司や先輩等から指導ありダミー	31710	0	1	0.240	0.429
2017 年ダミー	31710	0	1	0.150	0.355
2018 年ダミー	31710	0	1	0.150	0.358
2020 年ダミー	31710	0	1	0.170	0.377
2021 年ダミー	31710	0	1	0.170	0.371
2022 年ダミー	31710	0	1	0.170	0.375

出所：筆者作成。

にしむら・たけし 松山大学経済学部准教授。最近の主な著作に『プロフェッショナル労働市場——スキル形成・賃金・転職の実態分析』（ミネルヴァ書房，2018 年）。労働経済学専攻。